

**Informativa del Consiglio
di Amministrazione
sull'attuazione delle
Politiche di Remunerazione
nell'anno 2022**

Secondo le disposizioni di vigilanza in materia di politiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha predisposto la Relazione annuale sulla Remunerazione che viene sottoposta all'Assemblea ordinaria.

Tale relazione fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle vigenti politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2022 volta ad accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

La Relazione, articolata in due parti contiene:

- nella prima parte un'informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate in Banca Sella nel corso del 2022 le politiche di remunerazione,
- nella seconda parte l'informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione, con la sintesi numerica, suddivisa per figure professionali omogenee, sia per ciò che riguarda la remunerazione fissa sia per la remunerazione variabile.

Parte Prima – Informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate in Banca Sella nel corso del 2022 le Politiche di Remunerazione.

In merito al processo decisionale seguito per la definizione delle politiche retributive per l'anno 2022, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 2 marzo 2022 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 28 marzo 2022.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Sella e l'Assemblea, rispettivamente nelle sedute del 30 marzo 2022 e del 29 aprile 2022, hanno recepito ed approvato le modifiche apportate che riguardavano principalmente l'adeguamento alle nuove Disposizioni di Vigilanza con specifico riferimento a:

- la revisione delle modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante, che include anche la revisione dei relativi schemi di differimento;
- la previsione di specifiche regole applicabili alle società di gestione del risparmio in considerazione della specifica normativa di settore;
- l'adeguamento dei principi che regolano tre istituti della remunerazione:
 - o i retention bonus,
 - o i benefici pensionistici discrezionali,
 - o i piani LTI (questi ultimi con particolare riferimento alla durata dei piani ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa);
- l'aggiornamento dei criteri per l'identificazione del Personale più Rilevante a livello di gruppo e di singola banca;
- l'integrazione delle specifiche disposizioni in materia di neutralità delle politiche di remunerazione.

Nel processo di definizione e modifica delle Politiche e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento, sono state coinvolte le funzioni aziendali di Revisione Interna, Compliance, Risk Management, Risorse Umane, Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione, alle quali spetta, in coerenza con le responsabilità loro assegnate, prima di tutto il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa.

In particolare:

- la funzione Compliance verifica la coerenza delle Politiche di Remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle

relazioni con la clientela. Pone inoltre in essere controlli al fine di verificare l'assenza di conflitti di interesse e collabora con la funzione Risorse Umane al fine di assicurare che la politica di remunerazione e quella di gestione del personale siano definite e attuate in modo coerente e non contengano indirizzi tra loro contrastanti e inoltre che vi sia una concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto;

- la funzione Risk Management verifica che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante e ex post) ed esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi;
- la funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche del gruppo Sella e alla normativa di riferimento, portando a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti;
- la funzione Risorse Umane garantisce ausilio tecnico e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle Politiche e alla loro attuazione. La funzione fornisce il proprio supporto alle attività in capo alla funzione di Compliance, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le Politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del gruppo;
- la funzione Pianificazione Strategica e la Funzione Controllo di gestione sono coinvolte rispettivamente in merito a: (i) coerenza delle Politiche con gli obiettivi strategici di società e di gruppo e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi e (ii) in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in fase di definizione delle politiche retributive, rispettivamente per l'individuazione dei parametri quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile e per la determinazione del budget di spesa.

Le Politiche di Remunerazione così definite sono state applicate a tutte le società facenti parte del Gruppo Sella¹ e, all'interno delle società, ai seguenti soggetti:

- Consiglieri di Amministrazione;
- Consiglieri di Amministrazione che ricoprono particolari cariche;
- Consiglieri di Amministrazione non esecutivi che ricoprono particolari cariche;
- Componenti di organi di controllo (relativamente ai sindaci effettivi);
- Vertici aziendali: ovvero dirigenti e quadri direttivi che ricoprono funzioni apicali o funzioni di responsabilità a livello di gruppo e di singola società;
- Responsabili e dipendenti operanti nelle funzioni di controllo a presidio dei rischi e nelle funzioni preposte alla redazione dei documenti contabili societari;
- Altri dipendenti non rientranti nelle precedenti categorie;
- Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- Collaboratori abituali non legati alle società del Gruppo da rapporti di lavoro subordinato.

¹ Si precisa che una società di gestione del risparmio ha definito per il 2022 un proprio documento di Politiche di remunerazione, predisposto nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore del risparmio gestito. Resta in ogni caso assicurata la coerenza tra le Politiche di remunerazione della SGR e le Politiche di remunerazione di Gruppo, ivi inclusi in particolare gli indirizzi forniti in materia di neutralità rispetto al genere, del collegamento con i rischi del gruppo, la compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del gruppo e all'orientamento di medio-lungo termine.

Nel processo di approvazione ed attuazione delle politiche è inoltre fattivamente coinvolto il Comitato per la Remunerazione, che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha ritenuto opportuno nominare, in seno al Consiglio medesimo, fin dal 2007. Il Comitato per la Remunerazione, composto nel 2022 dagli Amministratori Franco Bruni (Presidente), Marta Cosulich e Giovanni Petrella, tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, ha i seguenti compiti:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, dell'Amministratore Delegato, nonché per i componenti del Consiglio a cui siano attribuite particolari cariche, poteri o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio stesso;
- su proposta dell'Amministratore Delegato si esprime in ordine alla remunerazione: dell'alta dirigenza della Banca, intendendosi per tale i componenti della Direzione Generale (Direttore Generale², Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle "aziende rilevanti"³ del Gruppo Sella, individuate sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- definisce le linee di indirizzo per la determinazione da parte dei competenti organi dei compensi degli organi di amministrazione e controllo delle società controllate diverse da quelle indicate al punto precedente;
- ha compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante", tenendo anche conto delle informazioni ricevute in merito agli eventuali investimenti finanziari;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- vigila che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità, che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca e che rispettino i principi di equità e di neutralità rispetto al genere;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al consiglio di amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al consiglio di amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi⁴;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti⁵ nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti:
 - sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi (compresa l'applicazione di meccanismi di malus e di clawback), ivi compreso l'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti;
 - sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante ivi

² Laddove la carica non coincida con quella di Amministratore Delegato.

³ Le aziende rilevanti del GBS sono quelle che svolgono attività bancaria e finanziaria (se rivolta nei confronti del pubblico).

⁴ Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAS.

⁵ Ci si riferisce in particolare al risk management al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca.

comprese le eventuali esclusioni;

- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea degli azionisti.

Il Regolamento del Comitato prevede che il medesimo organizzi autonomamente i propri lavori, con il coordinamento del Presidente e si riunisca con congruo anticipo rispetto alla riunione dell'organo competente a deliberare in ordine alle materie per le quali il Comitato deve esprimere un preventivo parere, nonché ogniqualvolta il Presidente del Comitato stesso lo ritenga opportuno.

Per l'esercizio 2022 il Comitato si è riunito 12 volte e ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, in merito e sottoponendo ove necessario all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- esame della risposta alle criticità evidenziate nella Relazione di Audit annuale sul Sistema di remunerazione ed incentivazione;
- esame ed approvazione della proposta di variazione delle "Politiche di Remunerazione del gruppo Sella" anno 2022;
- esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2022;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2021;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2021 per il "personale più rilevante", in attuazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione;
- delibera in merito all'erogazione delle "Bonus Bank" relative agli esercizi precedenti;
- esame del differenziale retributivo di genere;
- approvazione delle regole per il pagamento in azioni speciali di Banca Sella Holding del premio per obiettivi (MBO).

Il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso di consulenti esterni per lo svolgimento della propria attività.

Relativamente alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati, ai fini delle Politiche di Remunerazione del gruppo Sella si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alle società del Gruppo. La remunerazione è suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile. Per remunerazione fissa si intendono le poste retributive che hanno natura stabile e irrevocabile, erogate indipendentemente dai risultati del servizio/area/società e Gruppo. Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa è considerata remunerazione variabile, con particolare riferimento alle poste retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti ed erogate sulla base dei risultati effettivamente raggiunti. Il sistema retributivo prevede un bilanciamento tra la componente fissa, collegata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assunte, e la parte variabile che mira a premiare i risultati raggiunti.

Il sistema di incentivazione adottato è in linea con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo, ed è strutturato per evitare incentivi che possano indurre a violazioni della normativa o ad una eccessiva esposizione a rischi, in coerenza con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. In linea generale la remunerazione variabile è ispirata a principi di equità e meritocrazia ed è collegata:

- al contributo dato al grado di raggiungimento degli obiettivi di Società e/o Gruppo;
- al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in funzione della mansione, degli incarichi assegnati e della responsabilità;

- al rispetto di parametri di rischio fissati di anno in anno.

La remunerazione variabile è inoltre riconosciuta a condizione che il Gruppo e la società chiudano in utile (salvo casi di start-up e ristrutturazione aziendale da definire ad inizio periodo) e siano rispettati i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione). Inoltre, se la singola società e/o il Gruppo raggiunge risultati pari o inferiori al 50% rispetto a quanto previsto a budget è obbligo del Consiglio di Amministrazione della società valutare una riduzione della remunerazione variabile a consuntivo.

L'adozione di corretti meccanismi di remunerazione consente di:

- assicurare una eccellente gestione ordinaria del Gruppo e delle società;
- orientare e incentivare i comportamenti attesi (“virtuosi”);
- agire sulla motivazione e sulle aspettative delle persone;
- contribuire a supportare la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo periodo;
- riconoscere e premiare i diversi contributi individuali/di Gruppo;
- contribuire alla competitività ed attrattività del Gruppo nei confronti del mercato del lavoro esterno;
- fidelizzare le persone.

Ai fini dell'attuazione delle Politiche di Remunerazione, alcuni soggetti sono identificati come “personale più rilevante” nella misura in cui la loro attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e della Società.

Il Personale più Rilevante è identificato annualmente sulla base dei criteri contenuti nella CRD V, come recepiti dalla Banca d'Italia nella Circolare 285 e nel Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. In attuazione della CRD V, il processo di identificazione è stato svolto dalle singole banche su base individuale, anche se appartenenti al gruppo bancario.

L'identificazione del “personale più rilevante” per l'anno 2022 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella che ha identificato, nelle sedute del 30 marzo 2022 e del 30 settembre 2022, il “personale più rilevante” per Banca Sella. L'analisi è stata condotta includendo nel Personale più Rilevante tutti coloro che soddisfano:

- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni di Banca d'Italia al paragrafo 6, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I;
- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, fatti salvi i casi in cui sia dimostrato che il soggetto che rientra per i soli criteri quantitativi svolga attività professionali ed abbia responsabilità in unità operative non rilevanti ovvero che l'attività professionale svolta dal soggetto non abbia alcun impatto sul profilo di rischio di una unità operativa rilevante.

È possibile inoltre identificare e applicare eventuali criteri aggiuntivi a quelli stabiliti sopra se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca e/o per il Gruppo.

Al termine del processo per l'anno 2022 sono stati identificati come “personale più rilevante” 63⁶ soggetti, per 46 dei quali è prevista una remunerazione variabile.

In coerenza con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e nelle disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione, la remunerazione variabile maturata a consuntivo per il “personale più rilevante” di Banca Sella per l'anno 2022 può raggiungere al massimo il 200% della remunerazione fissa, con esclusione del personale operante nelle funzioni aziendali di controllo il quale il limite è fissato ad un terzo della

⁶ Personale in servizio al 31/12/2022, identificato come “personale più rilevante” per almeno tre mesi in corso d'anno.

remunerazione fissa.

La remunerazione variabile di breve periodo per il CEO, il Vice CEO, i vertici e i responsabili di rilevanti aree di attività esclusi i Responsabili delle aree di controllo, in applicazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo, è determinata, applicando il meccanismo dell'interessenza, sulla base dell'applicazione di una percentuale individuale correlata:

- all'Utile Netto consolidato di gruppo rettificato e corretto in funzione del rischio, che ha un peso mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista,
- all'Utile Netto rettificato e corretto in funzione del rischio della business line, limitatamente al CEO

e

- all'Utile Netto rettificato e corretto in funzione del rischio della società.

Le modalità e i criteri così determinati prevedono per il "personale più rilevante" una grande attenzione all'ottica di lungo periodo e allo sviluppo "pluriennale" dell'attività.

Gli elementi "pluriennali" che influenzano la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo sono:

- il meccanismo di rettifica dell'utile netto preso a riferimento per il premio, compresa la rettifica del risultato economico sulla base dell'andamento del RORAC e/o degli assorbimenti;
- l'inclusione nell'utile di riferimento di ogni forma di conseguenza economica di decisioni prese negli anni precedenti;
- l'esistenza di un processo di budget ed assegnazione di obiettivi che, in coerenza con il piano strategico e il RAS, cura che gli obiettivi assegnati concorrano al percorso di miglioramento di medio periodo del gruppo Sella ed al rispetto degli obiettivi pluriennali;
- il dilazionamento nel tempo dell'erogazione di parte della remunerazione variabile di breve periodo; la parte di remunerazione variabile dilazionata aumenta all'aumentare del premio a consuntivo e si attiva all'aumentare dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa;
- l'esistenza di meccanismi condizionanti la corresponsione dilazionata nel tempo di parte della remunerazione variabile che prevedono verifiche di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti.

Per tutto il "personale più rilevante" della Banca,

- in aggiunta al limite massimo al rapporto tra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa, approvato dall'Assemblea, viene applicata l'ulteriore previsione, in base alla quale la remunerazione variabile massima a consuntivo non può eccedere oltre due volte la remunerazione variabile fissata a budget. Per la maggior parte del "personale più rilevante" detto vincolo risulta maggiormente stringente ed agisce da limite preventivo rispetto a quei casi in cui la remunerazione variabile maturata a consuntivo possa raggiungere il 200% della remunerazione fissa;
- la componente variabile viene erogata subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance, sottoposta a meccanismi di correzione per il rischio e differita temporalmente se di importo superiore a € 50.000 lordi o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione totale è superiore ad un terzo, con percentuali di dilazionamento differenti per scaglioni di premio e periodi di differimento che variano da 4 a 5 anni in funzione dell'importo di remunerazione variabile maturata e della categoria di appartenenza del personale più rilevante;

- ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, il 50% o più della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento è accantonato, assoggettato a specifici periodi di mantenimento e rivalutato o svalutato:
 - per una quota pari al 40% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Sella Holding, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella;
 - per una quota pari al 60% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Sella.

L'erogazione della parte differita avverrà ogni anno a condizione che:

- siano rispettati i limiti patrimoniali regolamentari;
- per il Personale non appartenente alle funzioni di controllo, abbiano dato esito positivo le verifiche di correttezza e le valutazioni di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti. In caso emergano situazioni che non abbiano già avuto effetto sul premio variabile dell'anno in corso e che evidenzino la non sostenibilità dei risultati conseguiti (es.: non rispetto parametri di rischio, emersione di perdite riferite a fattispecie che negli anni precedenti hanno determinato utile; mancato rispetto dei livelli target di capitale) queste ultime verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere la riduzione o l'azzeramento della quota di bonus accantonata. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione sulla sostenibilità degli utili verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus;
- per il Personale appartenente alle funzioni di controllo, non siano emersi fatti che evidenzino una carenza nel processo di controllo e di gestione del rischio posto in essere negli anni precedenti. Tali fattispecie verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere la riduzione o l'azzeramento della quota di bonus accantonata. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus;
- al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità); nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva – fermi restando l'applicazione di principi di equità e parità di genere – di valutare il riconoscimento della componente variabile;
- non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela e/o carenze patrimoniali;
- i risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.

L'erogazione della componente variabile della remunerazione è subordinata alla clausola di claw-back, in virtù della quale nel caso in cui venga accertato che il lavoratore destinatario della componente variabile della remunerazione abbia tenuto un comportamento fraudolento o di colpa grave a danno della società o comunque da cui sia derivata una grave perdita per la società stessa, potrà essere richiesta la restituzione degli importi netti corrisposti a titolo di remunerazione variabile nei cinque anni precedenti.

La clausola di claw-back riguarda sia i pagamenti up-front sia quelli oggetto di differimento, può ricomprendere l'intero importo erogato o parte di esso ed è applicabile anche qualora il rapporto di lavoro non sia più in essere.

Per l'anno 2022 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per tutto il personale di Banca Sella, ovvero:

- Utile netto consolidato di Gruppo > 0;
- Utile netto Banca Sella > 0;

- Common Equity Tier 1 Ratio GBS $\geq 12^7\%$;
- Rischio di non conformità Banca Sella $<R4$;
- Rischio di riciclaggio Banca Sella $<R4$;

risultano superati.

Per ciò che riguarda la consuntivazione della remunerazione variabile per il “personale più rilevante”, il differimento della remunerazione variabile maturata nel 2022 ha coinvolto 19 soggetti, per una percentuale di differimento medio pari al 70% e per un periodo di differimento di 4 anni.

Per 18 soggetti la remunerazione variabile annuale maturata a consuntivo ha superato il 100% della remunerazione fissa.

L’incidenza della remunerazione variabile annuale maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 68% sul totale del “personale più rilevante” per il quale era prevista una remunerazione variabile.

La remunerazione variabile per il restante personale è stata consuntivata sulla base delle regole contenute nel documento “Sistema incentivante Banca Sella per il 2022” approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta consiliare del 22 dicembre 2021.

In particolare, la remunerazione variabile per il personale operante nelle funzioni di controllo come definite nelle Politiche di Gruppo è determinata sulla base del premio stabilito a budget misurato sui risultati effettivamente raggiunti in relazione ai seguenti parametri, prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità della funzione svolta, quali ad esempio:

- qualità dell’attività lavorativa; ad esempio: capacità di far emergere le anomalie nell’ambito delle attività oggetto di controllo e di portarle a conoscenza di livelli appropriati dell’impresa;
- rispetto scadenze (ad esempio rispetto del piano annuale delle attività) e progetti
- rispetto livelli di servizio;
- obiettivi di gruppo non legati all’andamento economico purché siano tali da non compromettere l’obiettività del loro operato;
- costi degli specifici servizi, a condizione che non siano fonte di potenziali conflitti di interesse;
- gestione e crescita delle persone.

Tutta la remunerazione variabile, annuale e differita, è riconosciuta cash, non essendo ad oggi previsti nel gruppo piani basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari. È comunque prevista la possibilità⁸ che i beneficiari che hanno effettivamente maturato un premio per l’anno 2022 possano esprimere la volontà di ricevere il premio maturato, o quota parte di esso, in Azioni Speciali della Capogruppo.

Nella seduta consiliare del 30 giugno 2020 era stato approvato un piano di incentivazione pluriennale (LTI) per il triennio 2020-2022 per i colleghi operanti nel Private Banking.

Il piano, nato con l’obiettivo di stimolare la crescita del reddito diretto e di attuare una politica di retention e fidelizzazione su risorse ad alto valore aggiunto prevede il riconoscimento a fine triennio di una percentuale dell’incremento del reddito diretto rispetto al consuntivo del 2019.

Verificato positivamente il superamento dei vincoli di accesso⁹, il pagamento del premio è previsto ad aprile 2023 con le seguenti modalità di erogazione:

- per i destinatari del piano LTI appartenenti alla categoria del «personale più rilevante» il premio a consuntivo sarà erogato applicando le regole di differimento previste dalle

⁷ Fino al passaggio in AIRB la soglia corrispondeva a 11,5%.

⁸ Previa conclusione positiva dell’iter di approvazione dell’iniziativa da parte dell’Assemblea degli Azionisti di Banca Sella Holding S.p.A., dei Consigli di Amministrazione e Assemblee ordinarie delle Società del Gruppo che intendono aderire all’iniziativa.

⁹ Rispetto a fine 2022 degli indicatori patrimoniali che fissati dalla Banca per l’accesso al sistema incentivante annuale e Rispetto annuale a livello di territorio dell’indicatore di qualità degli investimenti fissato nel sistema incentivante annuale,

Politiche di Remunerazione di Gruppo 2022, verificato il rispetto dei limiti massimi previsti per la remunerazione variabile;

- per i destinatari del piano LTI non appartenenti alla categoria del «personale più rilevante» o per i destinatari del piano che pur appartenendo alla categoria del «personale più rilevante» non dovessero essere assoggettati a differimenti nel pagamento del premio sulla base di quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo 2022, il premio in maturazione se superiore o uguale a € 20.000 lordi sarà erogato 50% upfront e il restante 50% differito in quote uguali sui successivi due anni.

In applicazione delle regole stabilite il piano ha determinato la maturazione di un montepremi complessivo pari a € 1.640.976, di cui € 930.577 erogati upfront e € 710.399 con pagamento differito. Le persone destinatarie del premio sono 62.

Inoltre, nella seduta consiliare del 30 settembre 2021 è stato approvato un piano di incentivazione pluriennale (LTI) per il triennio 2021-2023 rivolto alle persone di Banca Sella che ricoprono un ruolo chiave, ovvero i componenti del Comitato di Direzione, i responsabili delle principali aree di sede, i vice responsabili della rete e i responsabili dei territori.

Il piano LTI si pone principalmente l'obiettivo di motivare il management al raggiungimento degli obiettivi di redditività previsti nel Piano Strategico 2021-23 e di stimolare la collaborazione e la coesione fra le società del Gruppo.

Il pagamento complessivo del premio avverrà alla fine del piano (aprile 2024) se saranno rispettati tutti i vincoli di accesso e gli obiettivi previsti nel piano LTI approvato.

Per l'anno 2022 l'importo stimato e accantonato per il piano LTI ammonta a € 3.880.000 lordi.

*** **

Parte seconda – Informativa quantitativa sulle remunerazioni.

Si sottopongono all'Assemblea i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2022 delle Politiche di Remunerazione in Banca Sella per tutto il personale e in particolare per il «personale più rilevante».

I prospetti allegati sono redatti per Banca Sella secondo quanto previsto dal 37° aggiornamento della Circolare 285 della Banca d'Italia e i modelli e le istruzioni individuate nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15.03.2021, n 637.

In particolare, la sezione contiene:

- l'informativa quantitativa sulle remunerazioni per area di attività per il personale;
- l'informativa quantitativa per il personale più rilevante relativa a:
 - remunerazione riconosciuta per l'esercizio (Modello EU REM1);
 - pagamenti speciali (Modello EU REM2);
 - remunerazione differita (Modello EU REM3);
 - informazioni sulla remunerazione complessiva per l'esercizio (Modello EU REM5).

Con riferimento al modello EU REM 4 (remunerazione di € 1 milione o più per esercizio) si segnala che nessun componente del personale più rilevante ha percepito una remunerazione superiore o uguale ad € 1 milione.

*** **

BANCA SELLA – ANNO 2022
INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2022	Numero persone coinvolte (2022)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE										RAPPORTI (R)					
		COMPENSO FISSO / MEDIO	COMPENSO FISSO / TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE										Bonus Bank erogato nell'esercizio 2022 di competenza esercizi precedenti	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO MEDIO			
				di cui: "Variabile a Budget" medio	di cui: "Variabile a Budget" Totale	di cui: "Variabile a consuntivo" Medio	di cui: "Variabile a consuntivo" Totale	di cui: "Variabile a consuntivo da sistema incentivante annuale (MSO) Totale	di cui: "Variabile a consuntivo da piani di Variabile a lungo termine (LTI) 2020-2022 Totale	di cui: "Variabile a consuntivo" ulteriori in contanti	di cui: "Variabile a consuntivo" ulteriori in strumenti finanziari equiparati e variabile a consuntivo differita	LORDO	LORDO				LORDO	LORDO	LORDO
SINDACI	3	37.333	112.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	43	49.514	5.891.456	34.814	2.193.263	40.697	3.820.460	3.820.460	0	162.240	1.432.305	2.353.414	0	309.284	37.238	44.026	0,00%	0,00%	
di cui AMMINISTRATORI	11	39.691	414.601	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46.194	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	245.133	245.133	197.057	197.057	394.114	394.114	394.114	0	118.234	275.880	36.318	0	80.392	160.785	0,00%	0,00%		
di cui ALTA DIRIGENZA	3	186.133	558.404	154.410	443.327	278.553	836.460	836.460	0	250.698	584.940	106.629	0	82.945	149.855	0,00%	0,00%		
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	3	74.204	228.417	20.000	60.000	19.916	59.748	59.748	0	39.748	0	0	0	26.248	26.138	0,00%	0,00%		
di cui INVESTMENT BANKING	1	8.378	8.378	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%		
di cui RETAIL BANKING	34	90.840	3.085.538	32.725	1.112.444	55.448	1.885.240	1.885.240	0	162.240	957.812	1.089.688	64.986	36.025	61.244	0,00%	0,00%		
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	8	77.050	416.841	45.041	340.331	79.840	438.271	438.271	0	233.314	492.925	54.277	0	38.427	703.328	0,00%	0,00%		
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SIDE	2	345.434	730.822	0	0	5.000	10.000	10.000	0	10.000	0	0	0	0	0	0,00%	1,37%		
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	41	40.930	2.474.741	1.844	113.697	2.337	143.756	131.756	12.000	143.756	0	0	0	4.535	5.748	0,00%	0,00%		
INVESTMENT BANKING	11	40.534	407.727	13.841	192.250	4.940	54.437	54.437	0	54.437	0	0	0	32.345	11.685	0,00%	0,00%		
RETAIL BANKING	2.052	43.419	89.225.800	3.191	4.558.095	3.590	7.382.458	6.408.717	973.742	1.478.734	8.264.344	594.831	0	7.355	8.276	0,00%	0,00%		
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	165	39.847	637.472	2.748	454.479	4.144	683.710	674.510	9.200	683.710	0	0	534	4.939	10.405	0,00%	0,00%		
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SIDE	4	80.709	484.232	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%		
CONSULENTI	4	19.514	117.083	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%		
AGENTI	30	74.658	2.299.728	0	0	5.744	172.978	172.978	0	172.978	0	0	0	0	0	0,00%	7,52%		
TOTALE	2.400	44.842	107.449.410	3.146	9.474.007	8.109	12.261.020	11.246.079	994.142	1.440.974	10.951.751	2.190.245	309.650	8.865	11.379	0,00%	0,00%		
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	2.380	44.949	107.628.764	3.181	9.474.007	8.100	12.261.020	11.246.079	994.142	1.440.974	10.951.751	2.190.245	309.650	8.865	11.465	0,00%	0,00%		

Note:

- informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2022. Rispetto alla rendicontazione riportata nelle tabelle EU REM, sono esclusi gli importi di remunerazione attribuita al personale cessato in corso d'anno;
- gli importi sono indicati a lordo;
- il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni;
- la retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società al 31/12/2022.

*** **

BANCA SELLA – ANNO 2022
INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza	Altri componenti del personale più rilevante
Remunerazione fissa	Numero dei componenti del personale più rilevante (*)	11	1	3	48
	Remunerazione fissa complessiva (**)	414.601	245.133	558.406	4.785.336
	di cui in contanti	414.601	242.612	545.006	4.718.983
	di cui altre forme	-	2.521	13.400	66.354
Remunerazione variabile	Numero dei componenti del personale più rilevante	-	1	3	46
	Remunerazione variabile complessiva (**)(***)	-	394.114	835.660	2.773.946
	di cui in contanti	-	197.057	417.830	1.707.823
	di cui differita	-	78.823	167.132	426.449
	di cui altri strumenti	-	197.057	417.830	1.066.123
	di cui differita	-	78.823	167.132	426.449
Remunerazione complessiva (2+10)		414.601	639.247	1.394.066	7.559.283

Note:

- sono esclusi i soggetti che nel corso del 2022 hanno lasciato l'azienda/cessato la carica. Sono inclusi i soggetti che per almeno 3 mesi nel corso del 2022 sono stati identificati come personale più rilevante;
- la Remunerazione include i compensi attribuiti ai soggetti che nel corso del 2022 hanno lasciato l'azienda/cessato la carica;
- la remunerazione variabile complessiva include l'importo totale eventualmente maturato per il Piano LTI destinato ai private banker 2020-2022;
- la retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società al 31/12/2022.

*** **

BANCA SELLA – ANNO 2022

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione e - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza	Altri componenti del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei componenti del personale più rilevante				
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo (*)				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
Di cui versati nel corso dell'esercizio				
Di cui differiti				
Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona (importi lordi)				

*** **

BANCA SELLA – ANNO 2022

Modello EU REM3: remunerazione differita

	a+b+c	d	e	f	EU-g	EU-h	
	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti) (*)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	11.142	10.171	971	-	-	46.194	7.259
In contanti	2.911,81	2.911,81				21.777,38	
Altri strumenti	8.230,72	7.259,12	970,60			24.416,83	7.259,12
Organo di amministrazione - funzione di gestione	88.738	54.043	32.695	-	-	34.318	28.108
In contanti	45.472,00	27.934,61	17.537,39			14.749,97	
Altri strumenti	43.265,59	28.108,25	15.157,34			21.567,91	28.108,25
Altri componenti dell'alta dirigenza	167.773	114.640	53.132	-	-	106.629	68.623
In contanti	74.361,87	46.016,90	28.344,97			46.909,12	68.623,37
Altri strumenti	93.410,66	68.623,37	24.787,29			59.720,29	
Altri componenti del personale più rilevante	221.829	149.227	52.602	-	-	119.943	126.112
In contanti	73.690,02	43.114,52	30.575,50			40.394,13	
Altri strumenti	148.138,62	126.112,03	22.026,59			79.548,77	126.112,03
Importo totale	489.480	350.081	139.400	-	-	309.084	230.103

Note:

- l'importo complessivo della correzione implicita ex post è correlato alla rivalutazione/svalutazione delle quote differite in cash indicizzato soggette a retention. Il dato di indicizzazione è in via di definizione.

*** **

BANCA SELLA – ANNO 2022

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						Totale
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (a)	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio (a) (b)	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	
Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante										63
Di cui componenti dell'organo di amministrazione	11	1	12							
Di cui altri componenti dell'alta dirigenza					2		1			
Di cui altri componenti del personale più rilevante				1	37		7	3		
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	414.601	639.247	1.053.847	8.378	6.995.430	-	1.661.176	288.365	-	
Di cui remunerazione variabile	-	394.114	394.114	-	2.597.864		951.994	59.748		
Di cui remunerazione fissa	414.601	245.133	659.733	8.378	4.397.566		709.182	228.617		

Note:

- nella Remunerazione complessiva sono inclusi i compensi attribuiti ai soggetti che nel corso del 2022 hanno lasciato l'azienda;

- il numero complessivo dei componenti include 1 soggetto uscito dal perimetro nel corso del 2022 ed esclude 1 soggetto che nel corso del 2022 ha lasciato l'azienda

*** **

Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale e CEO, del Condirettore Generale e Vice CEO, del Condirettore Generale e del Vice Direttore Generale

ANNO 2022

CARICA	REMUNERAZIONE FISSA	BENEFIT	REMUNERAZIONE VARIABILE 2022 A CONSUNTIVO	REMUNERAZIONE VARIABILE EROGATA (UPFRONT)
PRESIDENTE	173.678,18			
AMMINISTRATORE DELEGATO E CEO	239.920,03	2.571,56	394.113,79	118.234,14
CONDIRETTORE GENERALE E VICE CEO	204.999,99	7.997,97	284.778,43	85.433,53
CONDIRETTORE GENERALE	170.000,04	2.572,20	335.125,76	100.537,73
VICE DIRETTORE GENERALE	170.000,05	2.835,80	215.755,47	64.726,64

(Importi lordi)

Privacy: ai fini della normativa sulla tutela dei dati personali, Banca Sella, nella sua qualità di titolare del trattamento, informa che i dati esposti nel presente punto saranno oggetto di comunicazione all'Assemblea Ordinaria e di pubblicazione sul sito internet, ai sensi del Regolamento UE 575/2013 ("Regolamento CRR").